

Никифоренко В.Г.

доктор економічних наук, професор,
Одеський національний економічний університет

Холоденко А.М.

кандидат економічних наук, доцент,
Одеський національний морський університет

Табанова А.І.

викладач
Одеський національний економічний університет

Никифоренко В.Г.

доктор экономических наук, профессор,
Одесский национальный экономический университет

Холоденко А.М.

кандидат экономических наук, доцент,
Одесский национальный морской университет

Табанова А.И.

преподаватель
Одесский национальный экономический университет

Nikiforenko V.G.

doctor of economics, professor
Odessa national economic university

Kholodenko A.M.

kandidat of economics, associate professor
Odessa national maritime university

Tabanova A.I.

teacher
Odessa national economic university

ОПТИМАЛЬНИЙ РОЗПОДІЛ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

ОПТИМАЛЬНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

OPTIMAL DISTRIBUTION OF LABOR RESOURCES: GENDER ASPECT

У статті запропоновано гендерно-диференційований підхід до забезпечення оптимальних пропорцій співвідношення чоловічих та жіночих ресурсів на ринку праці України залежно від ефективності чоловіків та жінок. Його відмінністю є принципово інша цільова орієнтація планування розвитку трудового потенціалу, яка полягає в досягненні максимального економічного ефекту за рахунок раціонального використання резерву трудового потенціалу з позиції гендерних особливостей. Було розраховано оптимальні співвідношення чоловіків та жінок в галузях, в залежності від їх специфічних властивостей, здібностей та навичок. За результатами економіко-математичного моделювання було виділено найбільш перспективні галузі, які приносять максимальну ефективність.

***Ключові слова:** зайнятість, жіноча зайнятість, гендерна сегрегація, трудові ресурси, ефективний розподіл трудових ресурсів, економіко-математичне моделювання.*

В статье предложен гендерно-дифференцированный подход к обеспечению оптимальных пропорций соотношения мужских и женских ресурсов на рынке труда Украины в зависимости от эффективности мужчин и женщин. Его отличием является принципиально другая целевая ориентация планирования развития трудового потенциала, которая заключается в достижении максимального экономического эффекта за счет рационального использования резерва трудового потенциала с позиции гендерных особенностей. Рассчитаны оптимальные соотношения мужчин и женщин в отраслях, в зависимости от их специфических свойств, способностей и навыков. По результатам экономико-математического моделирования были выделены наиболее перспективные отрасли, которые приносят максимальную эффективность.

Ключевые слова: занятость, женская занятость, гендерная сегрегация, трудовые ресурсы, эффективное распределение трудовых ресурсов, экономико-математическое моделирование.

The article proposes a gender-differentiated approach to ensuring the optimal proportions of male and female resources in the labor market of Ukraine, depending on the effectiveness of men and women.

The difference is the fundamentally another target orientation of the planning of the development of labor potential. It consists in achieving the maximum economic effect through the rational use of the labor potential reserve in terms of gender characteristics. The optimal ratios of men and women in the industries are calculated, depending on their specific properties, abilities and skills. According to the results of economic and mathematical modeling were identified the most perspective sectors, which bring the maximum efficiency.

Keywords: employment, female employment, gender segregation, labor resources, efficient distribution of labor resources, economic and mathematical modeling.

Постановка проблеми. Трудова зайнятість жінок значною мірою обумовлює формування демографічної ситуації та соціально-економічних відносин у країні загалом. Однією з основних проблем сучасної зайнятості є нерівність чоловіків і жінок на ринку праці.

Про наявність гендерної сегрегації на ринку праці України у всіх галузях свідчать показники заробітної плати в Україні. Відповідно до статистичних даних, у більшості випадків заробітна плата чоловіків вища, ніж у жінок. Незважаючи на високу професійну й освітню підготовку, жінки переважно перебувають на нижчих посадах, що потребують нижчої кваліфікації та менше оплачуються. Середня заробітна плата жінок останніми роками не перевищує 70 % середньої заробітної плати чоловіків.

Така ситуація спостерігається не тому, що жінкам за одну й ту ж роботу платять менше, ніж чоловікам (хоча мають місце і такі випадки), а тому, що вони частіше займають менш оплачувані посади. Жінки складають близько 80 % всіх працівників у сфері освіти, медицини, культури. Саме ці напрямки сьогодні є найменш оплачуваними галузями українського ринку праці. Крім цього, більшість керуючих посад займають чоловіки, що й призводить до різниці в оплаті праці у межах однієї галузі.

Загалом менш сприятливе становище жінок на ринку праці України зумовлене не лише дією ринкового конкурентного механізму та наявністю прямих бар'єрів для зайнятості (вужчий професійний вибір, відсутність необхідних для жінок робочих місць або належної кваліфікації), а й істотно пов'язане з репродуктивною діяльністю. Внаслідок цього жіноча робоча сила

цінується менше, і жінки наражаються на непрямі перешкоди, породжені гендерними стереотипами.

Аналіз досліджень і публікацій. Гендерним проблемам у сфері зайнятості присвячено праці багатьох зарубіжних вчених: Д. Арріго, Т. Веблена, Р.Коннела, Дж. Скотта [1-4] та вітчизняних: Д. Богиня, О. Грішнова, Е. Лібанова, Л. Лазор [5-7] та ін. Проте, незважаючи на наявність значних теоретичних розробок, проблема, як показує практика, ще не вирішена.

Виділення невирішеної частини. Сьогодні відбуваються еволюційні зміни в поглядах на жінку як кваліфікованого працівника, яка має необхідні для професійної кар'єри здібності та професійні особисті якості. На жаль, ці зміни настільки повільні, що ситуація неучасті жінок у сфері високопрофесійної праці триває. І якщо на законодавчому рівні спостерігаються певні зрушення, то в реальному житті – вони, нажаль, незначні та повільні. Згідно з документами ООН, жінки залишаються в ніші «недовикористаних» людських ресурсів. У зв'язку з цим дослідження проблем «недовикористання» жінок в сфері зайнятості, виявлення причин і соціальних наслідків цього процесу для регіону і країни в цілому становить інтерес як з наукової, так і з практичної точок зору.

Різносторонність, неузгодженість соціальних програм, недостатня фінансова підтримка національних проектів з підвищення соціального статусу жінок знижують їх соціальну роль, що також визначає актуальність дослідження стратегій подолання труднощів у професійній і підприємницькій сферах. Крім того, різні аспекти жіночої зайнятості проаналізовані не однаково глибоко і не в рівній мірі. Недостатньо вивчені регіональні, вікові, професійні особливості зайнятості, на більшу увагу заслуговують відповідні економіко – математичні моделі та комп'ютерні розрахунки.

Тож метою статті є оптимізація розподілу трудових ресурсів ринку праці України із забезпеченням їх найбільш ефективного використання.

Виклад матеріалу дослідження. Жінки частіше програють у конкурентній боротьбі за «гарне» місце на ринку праці, що дозволяє економістам і соціологам як неокласичної, так і марксистської спрямованості говорити про існування гендерної сегрегації у сфері професійної зайнятості.

З нашої точки зору, не всі випадки нерівномірного представництва жінок і чоловіків в різних галузях слід відносити саме до гендерної сегрегації. Деяка їх частина може мати об'єктивний характер та пояснюватись міркуваннями суспільної ефективності праці.

Розрізняють два види гендерної сегрегації у сфері зайнятості: горизонтальну й вертикальну. Під горизонтальною професійною сегрегацією розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за галузями економіки й професіями. Так, найбільша концентрація жінок спостерігається в галузях, що за характером праці відносять до сфери обслуговування: у торгівлі, у системі освіти, у сфері охорони здоров'я, у громадському харчуванні.

Вертикальна професійна сегрегація означає непропорційний розподіл жінок за рівнями посадової ієрархії. Приналежність до однакової професії і співмірна кваліфікація для жінок часто зовсім не означає рівний доступ до кар'єрного просування порівняно з колегами чоловіками. У межах однакових

сфер зайнятості чоловіки й жінки мають зовсім різні перспективи просування, тобто статусні наслідки певних занять різні для чоловіків і жінок. Особливо це помітно у сфері управління – чим вищий соціальний статус посади, тим менша ймовірність, що її обійматиме жінка.

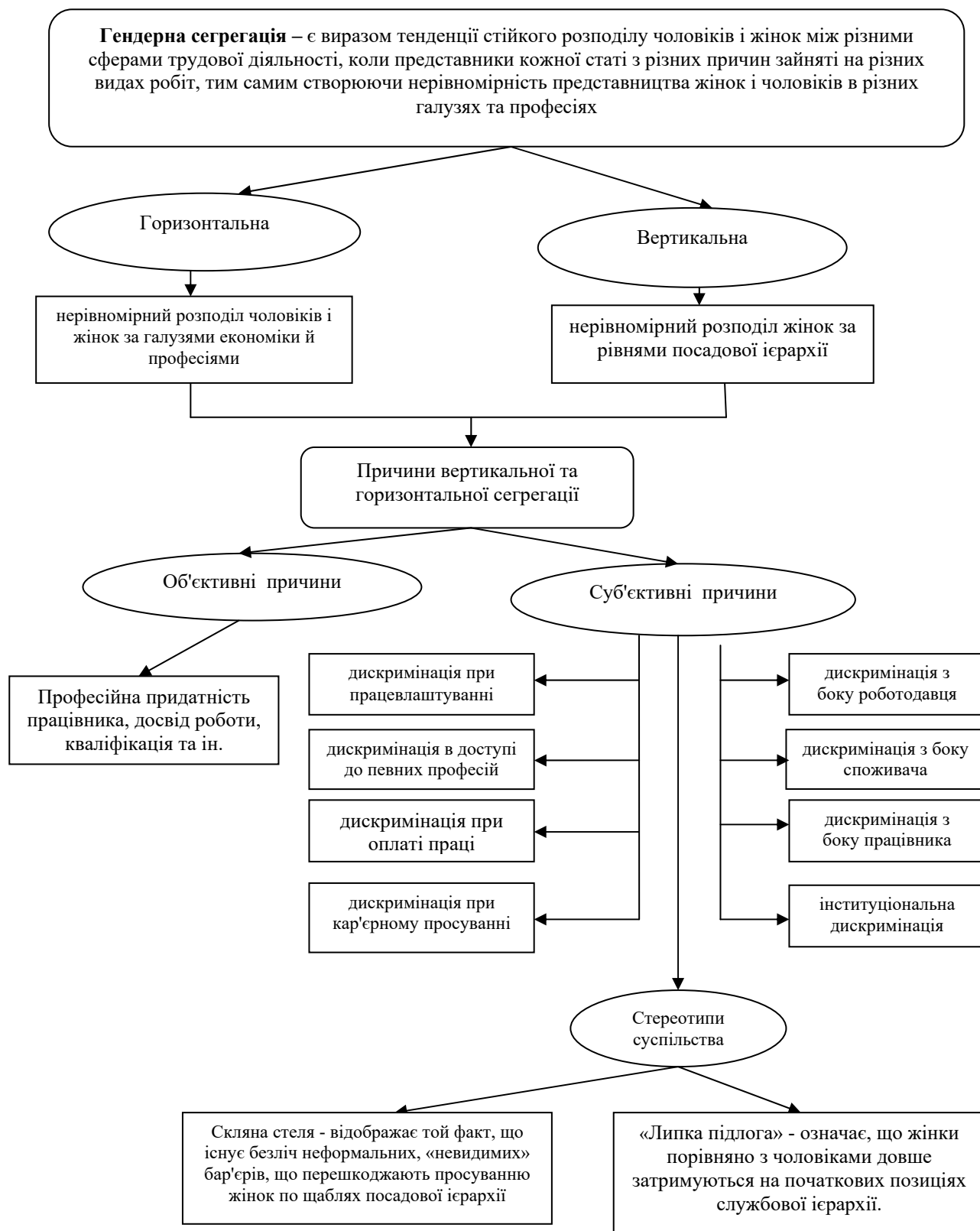


Рис. 1. Об'єктивні та суб'єктивні причини розподілу жінок та чоловіків в рамках вертикальної та горизонтальної сегрегації (розроблено авторами за матеріалами [8,10,11])

Отже, під вертикальною сегрегацією розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок у межах посадової ієрархії. Горизонтальна сегрегація вказує на розподіл чоловіків і жінок за професіями та видами трудової діяльності і ширше – за галузями.

Розглядаючи явище горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації, вважаємо доцільним запропонувати розподілити причини нерівномірного представництва чоловіків та жінок за галузями та у межах посадової ієрархії на об'єктивні та суб'єктивні (рис.1).

Найбільш узагальнено можна виділити кілька видів дискримінації на ринку праці пострадянських країн, які розрізняються за сферою дії та за її наслідками. По-перше, дискримінація при працевлаштуванні, яка проявляється, коли ту чи іншу категорію осіб за інших рівних умов беруть на роботу в останню чергу, але першими звільняють. По-друге, дискримінація в доступі до певних професій чи посад, коли певній групі забороняють або обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, незважаючи на їх здатність до виконання цих робіт. По-третє, дискримінація при оплаті праці, коли за виконання тієї ж роботи оплата одних працівників є значно меншою у порівнянні з іншими. По-четверте, дискримінація при кар'єрному просуванні, коли роботодавець обирає кандидатуру на посаду не за професійними здібностями кандидата, а за власними упередженнями [8, с. 135].

З природної відмінності жінок від чоловіків – репродуктивної функції – суспільство виводить всі інші відмінності: в здібностях, навичках, які можуть впливати на трудову поведінку представників різних статей. Наприклад, якщо лідерам – чоловікам частіше приписують компетентність, то жінкам – якості, пов'язані з експресивною сферою (емоційність, чуйність).

Наявність гендерної сегрегації в значній мірі пояснюється саме стереотипами суспільства щодо місця і ролі жінок і чоловіків, які призводять до формування і у роботодавців, і у працівників уявлень про «типово чоловічі» і «типово жіночі» заняття [9, с.121].

Розглядаючи проблему гендерної сегрегації, слід не забувати про психологічні, фізіологічні особливості та відмінності жінок і чоловіків.

Ми в даній статті спробуємо знайти вирішення деяких описаних вище проблем за допомогою відповідної економіко-математичної моделі, враховуючи особливості жіночої та чоловічої статі.

Будемо використовувати наступні позначення:

нехай маємо m категорій робітників (чоловіків та жінок), $i = \overline{1, m}$, та n видів робіт, $j = \overline{1, n}$;

b_i – обсяг трудового ресурсу виду i , в людино-годинах, $i = \overline{1, m}$;

x_{ij} – кількість трудового ресурсу виду i , розподіленого для виконання робіт виду j , $j = \overline{1, n}$, в людино-годинах;

$c_{ij}(x_{ij})$ – питома ефективність використання категорії робітників i в обсязі x_{ij} для виконання роботи j , $i = \overline{1, m}$, $j = \overline{1, n}$, грошові одиниці / людино-години.

Тоді економіко-математична модель оптимального розподілу трудових ресурсів за галузями буде мати вигляд:

$$Z = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \int_0^{x_{ij}} C_{ij}(x_{ij}) dx_{ij} \rightarrow \max_{\{x_{ij}\}} \quad (1)$$

$$\sum_{j=1}^n x_{ij} \leq b_i, \quad i = 1, \bar{m} \quad (2)$$

$$x_{ij} \geq 0, \quad i, \quad j = 1, \bar{n} \quad (3)$$

$$\begin{aligned} \int_0^{x_{ij}} C_{ij}(x_{ij}) dx_{ij} &= \int_0^{x_{ij}} \left(a_{0ij} + a_{1ij} x_{ij}^{a_{2ij}} \right) dx_{ij} = \left(a_{0ij} x_{ij} + a_{1ij} \frac{x_{ij}^{a_{2ij}+1}}{a_{2ij}+1} \right) \Big|_0^{x_{ij}} = \\ &= a_{0ij} x_{ij} + \frac{a_{1ij}}{a_{2ij}+1} x_{ij}^{a_{2ij}+1} \end{aligned} \quad (4)$$

Покажемо графічно залежність ефективності трудового ресурсу виду i від числа працівників в певній галузі j (рис.2). Найбільш доцільним є її представлення у вигляді узагальненої гіперболи:

$$C(x) = a_0 + a_1 x^{a_2} \quad (5)$$

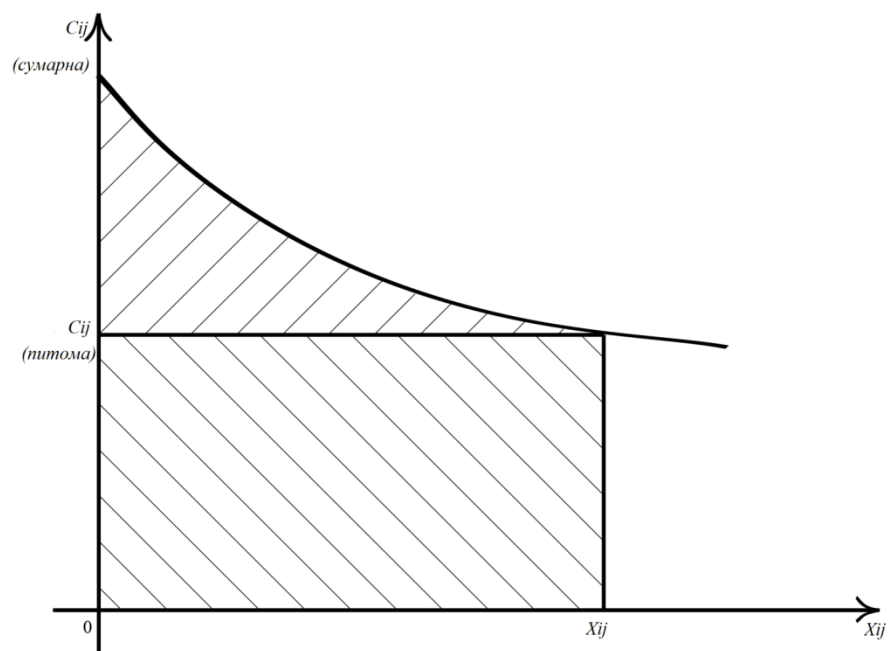


Рис. 2. Залежність ефективності трудового ресурсу виду i від числа зайнятих

Використання інтегралу замість лінійної функції дає нам змогу оцінити сумарну ефективність використання категорії робітників i в повному обсязі x_{ij} . На рис.2 виділено області (як приклад), які було б досліджено за умови використання лінійної функції.

У (табл. 1) наведено знайдені значення параметрів залежностей a_0 , a_1 , a_2 , а також оптимальні кількості трудових ресурсів, розподілені для виконання робіт в тих чи інших галузях.

X базисний – наявна кількість трудового ресурсу за даними держкомстату (X_1 та X_2 – трудовий ресурс жіночої та чоловічої статі відповідно);

X^* – оптимальна кількість трудового ресурсу кожної статі для кожної галузі;

C базисний – реальна ефективність жінок та чоловіків в кожній галузі;

C^* – оптимальна питома ефективність жінок та чоловіків в кожній галузі;

D – валовий дохід від використання оптимальної кількості жінок та чоловіків в кожній галузі.

D^* – максимальний валовий дохід (після оптимізації).

Розраховувався оптимальний розподіл жінок та чоловіків за галузями економіки, виходячи з максимізації сумарної ефективності їх використання.

За допомогою реалізації запропонованої моделі опцією «Пошук розв'язку» пакету Excel розраховані оптимальні співвідношення чоловіків та жінок в галузях, в залежності від їх специфічних властивостей, здібностей та навичок (табл. 1).

Виходячи з отриманих результатів математичного моделювання, ефективний розподіл ресурсів виглядає наступним чином: в сільському господарстві необхідно зменшити кількість чоловіків в 2 рази, а загальну кількість трудових ресурсів в цій галузі – в 1,6 рази; в промисловості, навпаки, – збільшити кількість працюючих в 1,5 раз, серед них – кількість жінок збільшити в 1,6 рази, а чоловіків приблизно в півтора рази.; в будівництві – зменшити кількість трудових ресурсів в 1,25 рази, а розподіл жінок та чоловіків в галузі залишити приблизно на тому ж рівні – 5:1 (чоловіки до жінок). В торгівлі пропонується зменшити кількість працюючих в 1,5 рази, зменшивши приблизно в стільки ж разів кількість жінок та чоловіків, але кількість жінок має перебільшувати кількість чоловіків також приблизно в 1,5 рази.

В галузі фінансова діяльність необхідно збільшити кількість населення в 3,7 рази за рахунок збільшення в однакових пропорціях жінок та чоловіків, в галузі державне управління – збільшити кількість трудового ресурсу майже вдвічі, при чому кількість жінок та чоловіків в галузі має бути близькою до рівного розподілу, хоча зараз кількість чоловіків перевищує кількість жінок в 1,9 рази. В галузі освіти – зменшити кількість працюючих в півтора рази, причому кількість жінок зменшити вдвічі, а чоловіків – збільшити в 1,5 рази, за рахунок цього гендерні диспропорції в цій галузі скоротяться. В галузі охорони здоров'я пропонується зменшити кількість трудового ресурсу в 1,1 рази, кількість жінок зменшити в 1,5 рази, а кількість чоловіків має збільшитися в 1,9 рази. В цій галузі, як і в галузі освіти, також оптимальним є розподіл, наближений до гендерно-рівного.

Отже, за результатами економіко-математичного моделювання можемо чітко виділити найбільш перспективні галузі, які приносять максимальну

ефективність. В цих галузях пропонується збільшити надходження трудового ресурсу. Це галузі промисловості, фінансової діяльності та державного управління.

Таблиця 1

**Оптимальний розподіл трудових ресурсів за галузями
(самостійно розроблено авторами)**

		Сільське господарство	Промисловість	Будівництво	Торгівля	Фінансова діяльність	Державне управління	Освіта	Охорона здоров'я
	a0	91,3	136,7	71,7	143,0	444,7	309,5	98,3	92,3
Жінки	a1	1,5	-2,1	-0,8	-1,2	-24,2	-108,3	-0,9	-1,2
	a2	0,500	0,500	0,696	0,5	0,396	0,109	0,500	0,491
	a0	131,1	239,4	120,3	97,3	475,4	198,4	322,9	126,8
Чоловіки	a1	-1,5	-5,5	-0,8	-1,0	-41,5	-3,3	-169,4	-4,7
	a2	0,477	0,388	0,610	0,5	0,373	0,516	0,071	0,444
Базисний варіант	X1(ж)	726,2	1 201,7	176,6	3 350,5	273,6	435,5	1 724,5	1 199,2
	X2 (ч)	3 357,6	2 623,2	839,4	1 888,7	104,9	839,4	367,2	314,8
	X	4 083,8	3 824,8	1 016,0	5 239,2	378,5	1 274,9	2 091,7	1 514,0
Оптимальний варіант	X1ж	976,2	1 952,30	132,7	2 130,80	1 003,60	1 320,30	858,7	799,5
	X2*ч	1 602,80	3 995,80	668,7	1299,1	424,8	1 018,20	572,6	587,1
	X*	2579	5948,1	801,4	3429,9	1428,4	2338,5	1431,3	1386,6
Базисний варіант	C1ж	51,22	64,33	43,97	75,07	221,97	99,30	61,45	52,75
	C2ч	57,40	123,19	73,10	52,01	240,19	90,57	65,91	66,90
Оптимальний варіант	C1*ж	44,83	72,28	48,97	72,28	72,28	72,28	72,28	72,28
	C2*ч	79,32	79,22	79,21	79,27	79,26	79,27	79,25	79,26
Базисний варіант	D1ж	46 885,4	106 313,8	9 772,3	327 365,6	77 994,1	52 249,5	127 122,9	78 873,5
	D2 ч	272 683,2	408 401,3	76 379,7	126 732,3	31 904,0	106 831,0	30 429,2	26 860,2
	D	319 568,5	514 715,1	86 152,0	454 097,8	109 898,0	159 080,5	157 552,2	105 733,7
Оптимальний варіант	D1*ж	58 874,0	89 301,7	7 735,7	348 015,3	178 471,9	126 229,9	69 500,6	23 625,6
	D2*ч	153 949,6	743 567,1	63 387,7	25 508,9	79 362,9	121 999,4	16 452,4	17 570,2
	D*	212 823,6	832 868,9	71 123,4	373 524,2	257 834,8	248 229,3	85 953,0	41 195,8
зміни доходу	D1*-D1	11 988,6	-17 012,0	-2 036,5	20 649,7	100 477,8	73 980,4	-57 622,4	-55 247,9
	D2*-D2	-118 733,5	335 165,9	-12 992,0	-101 223,4	47 459,0	15 168,3	-13 976,8	-9 290,0
	D*-D	-106 744,9	318 153,8	-15 028,5	-80 573,7	147 936,8	89 148,7	-71 599,2	-64 537,9
Зміни доходу, всього, D*-D			212 305,2		Приріст доходу у відсотках			11	

Таким чином, ефективно розподіливши ресурси за галузями, отримаємо максимальний валовий дохід за всіма галузями представників жіночої статі $D_1^* = 914\,682,6$ млн. грн., чоловічої $D_2^* = 1\,227\,939,1$ млн. грн. Сумарний валовий дохід обох статей = 2 142 621,7 млн. грн.

Для порівняння надамо реальний валовий дохід та оптимальний з урахуванням оптимізації розподілу ресурсів (табл. 2).

Отже, потенційний (оптимальний) ВВП перевищує базисний приблизно на 11%.

Висновки та пропозиції. Реалізація запропонованих (розрахованих за допомогою економіко-математичної моделі) пропорцій чоловічої та жіночої праці має відбуватися поступово і з залученням заходів в усіх напрямках життя

країни – інституціональному, економічному та соціальному. Пропонуємо, зокрема, наступні заходи:

Таблиця 2

Співвідношення потенційно можливого ВВП до базисного за умови оптимізації розподілу ресурсів

Галузь	Базисний ВВП, млн. грн.	ВВП за результатами оптимізації розподілу трудових ресурсів	Потенційний ВВП до базисного, у %
Сільське господарство	319 568,5	212 823,6	66,60
Промисловість (добувна та переробна)	514 715,1	832 868,9	161,81
Будівництво	86 152,0	71 123,4	82,56
Торгівля	454 097,8	373 524,2	82,26
Фінансова діяльність	109 898,0	257 834,8	234,61
Державне управління	159 080,5	248 229,3	156,04
Освіта	157 552,2	85 953,0	54,56
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	105 733,7	41 195,8	38,96
Інші види економічної діяльності	23 518,6	19 068,7	81,08
Всього	1 930 316,5	2 142 621,7	111,00

1) Кваліфікаційні програми: набір серед абітурієнтів необхідної кількості жінок та чоловіків на спеціальності певних галузей та бюджетування цих напрямків з подальшим працевлаштуванням випускників; програми безкоштовної перекваліфікації за умови бажання переходу працівника в іншу сферу праці.

2) Розробка довготермінових планів наближення до запланованих пропорцій гендерного представництва та моніторинг їх виконання.

3) Створення окремого органу, наприклад Комісії з гендерної політики.

4) В умовах ринку необхідним є впровадження економічного механізму стимулювання підприємств до працевлаштування жінок в тих галузях, де є доцільним підвищення кількості жінок, і навпаки, стимулювання працевлаштування чоловіків в тих галузях, де їх ефективність вища. Стимулювання може бути представлене, наприклад, скороченням обсягів нарахувань на фонд оплати праці, реалізацією спрощеної системи оподаткування суб'єктів малого бізнесу. Іншим шляхом заохочення роботодавців є надання безкоштовної або пільгової консультаційної допомоги державних служб зайнятості щодо створення схем нових робочих місць з урахуванням різних потреб чоловіків і жінок (гнучкі робочі графіки, зайнятість неповний час, можливість надомництва, аутсорсингу та дистанційної роботи).

5) Впровадження гендерних підходів до роботи державних центрів зайнятості, спрямованої на зменшення безробіття серед жінок та чоловіків, шляхом працевлаштування на вільні та новостворені робочі місця в певні галузі згідно з планом оптимального розподілу трудових ресурсів.

6) Упорядкування системи оплати праці в бюджетній сфері, більшість серед зайнятих в якій становлять жінки, шляхом: зближення рівнів оплати праці в бюджетній та небюджетній сферах шляхом підвищення мінімальної заробітної плати працівників бюджетної сфери; запровадження Єдиної тарифної сітки, передбачивши прогресивну шкалу підвищення заробітної плати відповідно до кваліфікації, складності виконуваних робіт та їх відповідальності, зокрема запровадження спеціальної тарифної сітки для працівників галузей освіти та охорони здоров'я, яка забезпечуватиме більш високий рівень оплати їх праці, а отже сприятиме більшому залученню чоловіків до цих сфер.

Бібліографічні посилання:

1. Arrigo D. Glossary from labour law and social and labour relations (with reference to European Union experience) / D. Arrigo, D. Kassale. – Kyiv, International Labour Office, 2006. – 411 p.
2. Веблен Т. Теория праздного класса. М., 1994.
3. Connell R.W. Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics. Cambridge: Polity Press, 1987. P.91-141.
4. Скотт Дж. История феминизма // Гендерные исследования. 2005. № 13. С. 5-26.
5. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навчальний посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К.: Знання-Прес, 2001. — 313 с.
6. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу : [колективна монографія / за ред. Е.М. Лібанової]. — К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2012. — 404 с.
7. Лазор Л.И. Сущность, значение и перспективы реализации принципа гендерного равенства в сфере труда на современном этапе развития украинского государства / Л.И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. — Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. — 2007. - №10. — С.3-11.
8. О. В. Іващенко. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні / О. В. Іващенко, О. М. Лободина. // Український соціум. — 2013. — С. 43–62.
9. Гери С. Беккер. Экономический анализ и человеческое поведение // THESIS, 1993, вып.1.

List of references:

1. Arrigo D. Glossary from labour law and social and labour relations (with reference to European Union experience) / D. Arrigo, D. Kassale. – Kyiv, International Labour Office, 2006. – 411 p.
2. Veblen T. Teory`ya prazdnogo klassa. M., 1994.
3. Connell R.W. Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics. Cambridge: Polity Press, 1987. P.91-141.
4. Skott Dzh. Y`story`ya femy`ny`zma // Gendernie y`ssledovany`ya. 2005. # 13. P. 5-26.
5. Bogy`nya D. P. Osnovy` ekonomiky` praci: Navchal`ny`j posibny`k / D. P. Bogy`nya, O. A. Grishnova. — K.: Znannya-Pres, 2001. — 313 p.
6. Nerivnist` v Ukrayini: masshtaby` ta mozhly`vosti vply`vu : [kolekty`vna monografiya / za red. E.M. Libanovoyi]. — K. : Insty`t demografiyi ta social`ny`x doslidzhen` imeni M.V. Ptuxy` NAN Ukrayiny`, 2012. — 404 p.

7. Lazor L.Y'. Sushhnost', znacheny'e y' perspekty'vi realy'zacy'y' pry'ncy'pa gendernogo ravenstva v sfere truda na sovremennom etape razvy'ty'ya ukray'nskogo gosudarstva / L.Y'. Lazor // Aktual'ni problemy' prava: teoriya y' prakty'ka. Zbirny'k naukovy'x prac'. – Lugans'k: Vy'd-vo SNU im.V.Dalya. – 2007. - #10. – p.3-11.
8. O. V. Ivashhenko. Genderna segregaciya chy' genderna asy'metriya na ry'nku praci: teorety'chni zasady' ta empiry'chni proyavy' pry' pracevlashtuvanni v Ukrayini / O. V. Ivashhenko, O. M. Lobody'ns'ka. // Ukrayins'ky'j socium. – 2013. – p. 43–62.
9. Gery' S. Bekker. Ekonomy'chesky'j analy'z y' chelovecheskoe povedeny'e // THESIS, 1993.